



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

**“Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una  
Empresa Privada de la Ciudad de Piura”**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

**MOSCOL ROMERO, Tessy**

**ASESORES:**

**Mg. VELA MIRANDA, Oscar**

**Dr. ABANTO VELEZ, Walter Iván**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

**PERÚ**

**2017**

---

**PRESIDENTE**

---

**SECRETARIO**

---

**VOCAL**

## Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos.

A mis Padres quienes son mi inspiración y agradecerle por su apoyo, constante en los momentos más difíciles.

A mi familia y especialmente a mi hijo Benjamín por lo cual es mi motivación para seguir creciendo

La autora

## Agradecimiento

En primer lugar, me gustaría agradecer a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

Me gustaría que estas líneas sirvieran para expresar mi agradecimiento y paciencia a mis asesores temáticos y metodológicos.

La autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### DECLARATORIA DE AUTORIA

Yo, Tessy Thamar Moscol Romero, estudiante de la Escuela Académico Profesional de Psicología, de la Universidad César Vallejo, sede Piura, declaro que el trabajo académico "Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Empresa Privada de la Ciudad de Piura", presentada en 71 folios para la obtención del título profesional de Licenciado en Psicología, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda la cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

FIRMA

DNI: 4177509

Piura, 21 de diciembre de 2017

## Presentación

La estructura de esta investigación obedece a las exigencias específicas de los niveles principales de la carrera profesional de Psicología; en forma concreta, busca conocer “Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en los Colaboradores

de una Empresa Privada de la Ciudad de Piura”. De tal manera que esta investigación sea de un carácter selectivo; fundamentando así en las conclusiones y recomendaciones, en tanto se mantendrá sujeto a constantes revisión y cambios que pueda realizar el docente del curso.

La autora



## Índice

Carátula.....	i
Página de Jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaración de Autoría .....	¡Error! Marcador no definido.
Presentación .....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	10
1.1. Realidad Problemática.....	10
1.2. Trabajos previos .....	12
1.3. Marco Teórico.....	17
1.3.1 Liderazgo .....	17
1.3.2 Satisfacción Laboral .....	22
1.4. Formulación del problema .....	30
1.5. Justificación del estudio .....	30
1.6. Hipótesis .....	30
1.7. Objetivos.....	31
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b> .....	33
2.1. Tipo de Investigación .....	33
2.3. Población y muestra .....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
2.5. Métodos de análisis de datos .....	39
2.6. Consideraciones Éticas .....	39
<b>III. RESULTADOS</b> .....	41
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	50
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	59
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	60
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	61



## RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como objetivo determinar: la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura. Así mismo la investigación fue de tipo cuantitativa, no experimental – transversal. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, constituida por 200 colaboradores de ambos sexos con edades de entre 20 a 50 años, pertenecientes a una empresa privada de la ciudad de Piura.

Los resultados determinaron que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, dado que los valores de sig. Bilateral fueron mayor a ( $p > 0.05$ .) lo que implica que las variables son independientes. En tanto se halló que los estilos de liderazgo Generativo Punitivo, Generativo nutritivo, Racional, Emotivo Libre y Emotivo Indócil tuvieron predominios promedios entre el 30% y 46%, mientras que el estilo Emotivo Dócil tuvo en mayoría una tendencia baja con el 35%. Así mismo, respecto a la satisfacción laboral predominaron los niveles medios (39%), insatisfechos (24%) y muy insatisfechos (10%). En cuanto a las dimensiones Significación de la tarea, Condiciones de trabajo y Reconocimiento personal y/o social se ubicaron en tendencias promedio entre 35% y 49% mientras que en la dimensión Beneficios económicos tuvo mayor predominio con el 33.5% en la categoría insatisfacción. Finalmente no existió relación entre los estilos de liderazgo y las dimensiones de la satisfacción laboral.

**Palabras Claves:** *liderazgo, satisfacción laboral, organización, estilos*



## ABSTRACT

This research work aims to determine: the relationship between leadership styles and job satisfaction in employees of a private company in the city of Piura. Likewise, the research was quantitative, not experimental - transversal. The type

of sampling was non-probabilistic for convenience, consisting of 200 employees of both sexes aged between 20 and 50 years, belonging to a private company in the city of Piura.

The results determined that there is no significant correlation between leadership styles and job satisfaction, given that sig values. Bilateral were greater than ( $p > 0.05$ .) Which implies that the variables are independent. While it was found that the leadership styles Generative Punitive, Generative Nutritional, Rational, Free Emotional and Indomitable Emotion had average prevalences between 30% and 46%, while the Emotive Docility style had in majority a low tendency with 35%. Likewise, with regard to job satisfaction, the average (39%), unsatisfied (24%) and very dissatisfied (10%) levels prevailed. Regarding the dimensions Significance of the task, working conditions and personal and / or social recognition were located in average trends between 35% and 49% while in the economic benefits dimension had greater prevalence with 33.5% in the dissatisfaction category. Finally, there was no relationship between leadership styles and the dimensions of job satisfaction.

**Keywords:** *leadership, job satisfaction, organization, styles*



## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

Frecuentemente, los empleados insatisfechos señalan problemas en la organización del negocio y, por lo tanto, errores de liderazgo. De acuerdo con una investigación hecha en el año 2015, por Michael Page, líder a nivel mundial del asesoramiento en selección especializada de mandos ejecutivos y directivos, con mil ejecutivos en Brasil, el motivo que genera mayor insatisfacción laboral es la gestión mal estructurada y sin planificación, el 21% de los entrevistados se refirieron a este problema. (Destino Negocio, 2015)

El estudio también señala que, tras la mala gestión, la carencia de feedback y reconocimiento son las causas más frecuentes de insatisfacción, cada una equivale a un 12%. Por último, en cuarto y quinto lugar, quedaron la falta de agilidad y desempeño de las áreas de soporte, con 10%; y la burocracia con un

8%. Como es posible observar, los tres primeros factores mencionados por la

investigación son resultados de los métodos utilizados por los líderes de la empresa. (Destino Negocio, 2015)

Los antecedentes internacionales, según un estudio realizado por la firma Gallup quien ha encuestado a 25 millones de trabajadores en 189 países diferentes señaló que los niveles más altos de desconexión (personas que odian

su trabajo), se encuentran en Medio Oriente y el norte de África. Dada la guerra civil en Siria parece previsible que el 45% de la gente sería muy infeliz en el trabajo, pero en Argelia (53 %) y Túnez (54 %) los trabajadores son aún más infelices. (Forbes, 2013)

La menor proporción de trabajadores felices está en el este de Asia, donde, en general, sólo 6% de los trabajadores están comprometidos. Ese número es válido para China, donde sólo el 6 % de los empleados es feliz en su trabajo. Cerca del 68% está desprotegido y 26% es muy infeliz. Creo que los números para Japón son sorprendentes. En Europa, por ejemplo Francia sólo al 9% le gusta mucho su trabajo, el 65% está desconectado y el 26% es muy infeliz, en



Alemania está un poco mejor, con un 15% satisfecho, un 61% fuera de foco y

24% activamente desconectado. (Forbes, 2013)

Así mismo México señala solo un sólo 12% de trabajadores completamente satisfechos con su empleo, 60% desconectados y un 28% que repudia su trabajo;

en Panamá, el 37% ama su trabajo, el 51% está desconectado y 12% es muy infeliz. (Forbes, 2013).

En cuanto a los países de Latinoamérica estudiados, todos poseen mejores índices de satisfacción laboral que Chile, Argentina (69%) se ubica en la posición

22, Brasil (74%). La cifra en Chile es inferior al 70% ubicándole como el país con menor satisfacción laboral de América Latina.

En tanto que a nivel nacional, de acuerdo a una encuesta de satisfacción laboral realizada por Supera, en 2014 aplicado a 1,500 colaboradores de primera, segunda y tercera línea de los sectores Minería, Banca, Retail, Telecomunicaciones y servicios en Lima, Arequipa y Chiclayo, se halló que casi

la mitad de empleados no se encuentra feliz en su centro de trabajo, lo cual podría afectar su compromiso frente a las tareas encomendadas.

En esa línea

45% de personas que participaron en el estudio admitió no sentirse feliz en su centro de labores y la mayoría sostuvo que dicha condición se debe a problemas vinculados con el clima de trabajo. (Gestión, 2014)

Un 52% de encuestados afirmó sentir que sus ideas y opiniones son “poco valoradas” en la empresa donde trabajan, en contraparte con el 7% que considera

“muy valoradas” sus propuestas. La claridad de la comunicación con el jefe

directo es otro aspecto considerado negativo por la mayoría de encuestados. El 52% considera que es “bajo”, mientras que el 40% lo califica de “bueno” y solo el 8% de “excelente”. El apoyo que reciben en sus trabajos para alcanzar los

objetivos trazados es otro punto en el cual se impone una cifra negativa. El 41% de trabajadores señala que el nivel de apoyo con el que cuentan es

“bajo”. En tanto, el 28% lo considera “bueno” y el 21%, excelente. Respecto al liderazgo de los líderes de la compañía y su compromiso con la visión de la empresa, para el

47% es “bajo”. Solo el 9% lo considera “excelente” y el 44% “bueno”.  
(Gestión,

2014)



Y sobre sus salarios en relación al mercado, el 47% afirma que cuenta con un sueldo “bajo”, mientras que el 45% lo considera “bueno” y el 8% asegura contar con un pago “excelente”. El estudio permitió conocer cómo se podría motivar a los trabajadores y destacó un mayor reconocimiento (52%), seguido de capacitaciones constantes (49%) y una mejor comunicación (48%). Un mejor trato en el centro de trabajo (45%) y percibir un aumento de salario (39%) también influirían en la motivación para que los trabajadores sean más productivos. (Gestión, 2014)

Finalmente en un sondeo realizado por Trabajando.com y Universidad publicado en el diario Gestión, en un total de mil 395 personas, la insatisfacción laboral es frecuente en los profesionales debido a las metas que se proyectan a corto plazo, como una mejor posición, sueldo e incluso desempeño, según Ernesto Velarde, Country Manager de Trabajando.com Perú. (Perú.com, 2012)

## 1.2. Trabajos previos

Los antecedentes internacionales, en Chile, Cuadra y Veloso (2007) tuvo como propósito confirmar, en una muestra local (Arica), las relaciones de liderazgo transformacional, transaccional, consideración e iniciación de estructura con satisfacción y clima organizacional, basado en un diseño correlacional no experimental ex - post facto, con variables intervalares, en una muestra de 149 colaboradores del sector público (65%) y privado (35%) de la ciudad de Arica, todos ellos tenían un jefe directo, donde se aplicó para medir Clima Laboral se creó por el propio autor y la Satisfacción, se utilizó la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) desarrollada por Warr, Cook y Wall (1979) y el Cuestionario Multifactor de Liderazgo (MLQ) forma 5X (Bass y Avolio, 1995). Finalmente los resultados dan cuenta de la independencia entre el liderazgo y las variables dependientes.

En Chile, Cuadra y Veloso (2010) tuvieron como objetivo mostrar el impacto del Grado de Supervisión como variable moderadora de la relación entre liderazgo, motivación, satisfacción y clima organizacional, utilizando un diseño correlacional no experimental ex - post facto, con variables intervalares, en una muestra de 149 colaboradores del sector público y privado de la ciudad de Arica,



donde se aplicó la Escala de Cercanía de Supervisión (CS) de Cuadra y Veloso, para el Clima Laboral se utilizó un instrumento elaborado por Cuadra y Veloso

(2007), la Motivación laboral fue evaluada mediante una encuesta tipo Likert construido ex profeso, la Satisfacción se utilizó la Escala General de Satisfacción

(Overall Job Satisfaction) y el medir Liderazgo Transformacional, Transaccional y laissez-faire (no liderazgo) se utilizó una adaptación, del Cuestionario Multifactor de Liderazgo (MLQ) forma 5X y el Cuestionario de Descripción de la Conducta del Líder (LBDQ) de Halpin (1957). Los resultados encontrados evidencian que el impacto del liderazgo sobre variables como la motivación, satisfacción y clima laboral está fuertemente mediada por Grado de Supervisión.

En Ecuador, Peñarreta (2014) tuvo como objetivo determinar el grado de influencia de los distintos estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral

de los empleados del GAD Municipal de Loja con un tipo de estudio correlacional, con una muestra constituida por 134 empleados. Para identificar el estilo de liderazgo se utilizó el test del Grid Gerencial, dirigido a 14 directores y jefes de todos los departamentos del GAD Municipal de Loja. Los resultados encontrados evidencian que los estilos de liderazgo predominantes son el “club social, empobrecido y el equilibrado”; por lo tanto las respuestas de satisfacción se relacionan con los tres estilos. En lo que respecta a los resultados de satisfacción

en el trabajo los empleados no se encuentran altamente satisfechos, ante los

estilos de liderazgo predominantes.

En Chile, Chiang (2014) buscó modelar el efecto que tiene en la satisfacción laboral, el estilo de liderazgo y las creencias organizacionales, bajo un estudio transversal de tipo descriptivo y correlacional, en una muestra de 145 trabajadores de la Administración Pública de Chile, donde se aplicó Cuestionario de Satisfacción Laboral desarrollado y validado por Chiang, Salazar, Huerta y

Núñez (2008), el Cuestionario de Liderazgo por Chiang, Gómez y Salazar (2011) y el Cuestionario de Creencias Organizacionales por Salazar y Chiang, (2007). Los resultados señalaron que el estilo de creencias de una cultura

organizacional

de control, influye negativa y significativamente sobre la satisfacción por el trabajo en general y que, a su vez, el estilo de liderazgo participativo, influye positiva y significativamente sobre la satisfacción en el trabajo en general.

En Quito, Verdesoto y Suárez (2015) tuvieron como objetivo fundamental es determinar la influencia del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la línea ALS Quito dentro de la Corporación Baker Hughes Inc.,

en una investigación correlacional, no experimental, en una muestra de 43

trabajadores a quienes se aplicó el Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Blake y Mouton y el Cuestionario de Satisfacción Laboral en base a las dimensiones dadas en el cuestionario del Grid Gerencial. Finalmente la conclusión demuestra como el estilo de liderazgo presente en la línea de producto investigada tiene una influencia directa en la satisfacción laboral de los trabajadores. Con la recomendación de mantener siempre el estilo de Liderazgo Participativo o de Equipo y de esta forma tener un alto grado de satisfacción laboral en los trabajadores.

En tanto, respecto a los antecedentes nacionales, Mino (2014) en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal administrativo y docente de la Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, basado en un diseño Correlacional-Causal; con una muestra de 30 docentes administrativos y directivos, donde se aplicó el cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5S) y la Escala de Satisfacción (Traduc. de "Overall Job Satisfaction" de Warr, Cook y Wall). Los resultados refirieron que los estilos de liderazgo predominante son el Transaccional y Transformacional; así mismo la satisfacción laboral global del personal docente y administrativo es alta, sin dejar de tener en consideración que dentro de los factores extrínsecos los ítems referentes al horario de trabajo y remuneración han mostrado una satisfacción baja y que existe una correlación alta entre el liderazgo y la satisfacción laboral.

En Andahuaylas, Garate (2015) tuvo como objetivo determinar en qué medida el estilo de liderazgo se relaciona con la satisfacción laboral en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015, bajo un diseño cuantitativo – transaccional de tipo sustantiva descriptiva – correlacional con una muestra de 34 personas donde se aplicó un cuestionario, validado a través del juicio de tres expertos, docentes de la Universidad

Nacional José María Arguedas. Los resultados refirieron que se obtuvo un valor de significancia (sig.) de ,000 el cual

es menor a 0,05 el nivel de significancia, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,594 el cual significa, que existe una correlación positiva media, entre las variables de estudio.

En Trujillo, Castillo (2016) tuvo como objetivo determinar la relación entre los Estilos De Liderazgo Y Su Influencia En La Satisfacción Laboral De Los Colaboradores Del Cineplanet Real Plaza- Trujillo 2015, en un estudio de diseño transversal de tipo correlacional en una muestra de 33 colaboradores y gestores a quienes se le aplicaron el Cuestionario Liderazgo Multifactorial (MLQ - 5S) B. BASS Y B. AVOLIO (2000) y la Escala de Satisfacción de Warr, Cook y Wall. Los resultados refirieron que el estilo de liderazgo es el transformacional; la satisfacción laboral global del personal fue media, sin dejar de tener en consideración que dentro de los factores extrínsecos los ítems referentes al horario de trabajo y remuneración mostraron una satisfacción baja y que existió una correlación alto entre el liderazgo y la satisfacción laboral.

En Chimbote, Quin (2016) en su estudio, tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública, en un estudio de tipo descriptivo – correlacional donde se evaluó a 120 colaboradores administrativos, mediante la escala elaborada por Egoavil de liderazgo organizacional – ELO validada en el año 2003 y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptado en 1998. Los resultados arrojaron, en cuanto a los niveles de estilos de liderazgo la mayor cantidad de colaboradores de una entidad pública, 49.2% tienen liderazgo generativo punitivo en un nivel promedio. Además, en el estilo liderazgo generativo nutritivo, el mayor porcentaje 87.5% presentan nivel promedio, luego en el estilo de liderazgo racional, el mayor porcentaje 53.3% están en el nivel alto. En el estilo emotivo libre, el mayor porcentaje 44.2% presentan también el nivel alto, para el estilo emotivo dócil, el mayor porcentaje 60% tienen el nivel bajo y para el estilo emotivo indócil, el mayor porcentaje 52.5% presentan el promedio y en el compromiso organizacional en un nivel promedio con un (97.5%), finalmente se evidenció que existe una correlación con dos de los estilos de liderazgo, el generativo punitivo (-0.191\*\*) y

el emotivo dócil  
(-0.165).



Los antecedentes regionales, en Piura, Flores y Saavedra (2008) tuvieron como objetivo determinar la relación entre la satisfacción y el clima laboral en el personal de la Empresa Computer Phone Center SRL. De la ciudad de Piura, año

2008, en un estudio de diseño transversal de tipo correlacional, en una muestra de 25 trabajadores de ambos sexos. Se utilizaron la Escala de Clima Laboral CL-SP de Sonia Palma C. (2004) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma C. (1999). Se concluyó que existió un nivel de clima laboral favorable

y de satisfacción laboral regular en general, empero sus correlaciones no fueron positivas significativas.

Aguilar y Tanchiva (2011) buscaron determinar la relación entre los Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en jefes y supervisores de una Empresa Agroindustrial, en un estudio de diseño transversal de tipo correlacional en una muestra 60 colaboradores a quienes se les aplicó el Cuestionario LBAII” para medir los estilos de Liderazgo y “Escala de Satisfacción Laboral – Sonia Palma Carrillo” (1999). Los resultados evidenciaron un estilo de Liderazgo benevolente y consultivo y un nivel de satisfacción regular (79%) en los jefes; y, los supervisores

se ubican en un nivel regular (71%). Asimismo, existió una correlación positiva y significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral.

En Castilla, Posadas (2016) tuvo como objetivo determinar el cómo el liderazgo gerencial influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla – Periodo 2015, basado en un diseño transaccional de tipo descriptivo – correlacional en una muestra de 488 trabajadores, donde se aplicó el cuestionario sobre satisfacción laboral y estilo de liderazgo realizada por el propio autor. Los resultados señalan que el liderazgo gerencial influye favorablemente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla.

En Piura, Pingo (2017) tuvo como objetivo determinar la correlación existente entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Agencia Paita Caja Piura, año 2016, utilizando un diseño transversal de tipo descriptiva – correlacional, donde se aplicó el cuestionario sobre satisfacción laboral y estilo de liderazgo realizada

por el propio autor. Las conclusiones

señalaron que existió correlación del tipo positiva y estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral.

### 1.3. Marco Teórico

#### 1.3.1 Liderazgo

A continuación definimos lo que es liderazgo, partiendo de su etimología. Según la cual, la palabra "líder- (del inglés, "leader") se define en el Diccionario de la Real Academia Española como guía o conductor, en definitiva, como quien señala la dirección de un grupo o colectividad. Así mismo, encontramos el término "leader" asociado a la palabra "jefe", por ejemplo, en el repertorio de Julio Casares (2001) de su diccionario. Etimológicamente, pues, el término líder alude a una relación asimétrica entre, por lo menos, dos personas, en la cual una persona ejerce influencia sobre otra, que de alguna manera la sigue. (Argos, y Esquerri, 2014).

Crosby, (1996) refiere que: "el liderazgo es instar deliberadamente acciones que las personas realicen de manera planeada con vistas a cumplir el programa del líder". En tanto Robbins (2004), señala que: "el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que consiga sus metas".

Para Alles, (2005), el liderazgo es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. Tener energía y transmitirlos. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociales. (p.19)

Blanchard, (2007) lo define como "la capacidad de influir sobre otros mediante el desencadenamiento del poder y el potencial de las personas y las organizaciones para la obtención de un bien mayor".

El liderazgo es: "el proceso en el que una persona (líder) induce a otras (seguidores) a actuar para alcanzar ciertas metas que representan los valores y motivaciones -deseos, necesidades, aspiraciones y expectativas-



tanto del líder como de los seguidores". (McGregor, actual profesor de la Universidad de Maryland, citado por Gioya, y Rivera, 2008).

En el pasado las empresas creían que el líder era el capitán de un barco: sereno, calmado, ecuánime. Ahora, vemos que los líderes necesitan ser humanos, estar en contacto, ser comprensivos y estar con la gente. Los líderes necesitan ser parte, en vez de mantenerse al margen de lo que ocurre. (Barry Posner citado por Luthans, 2008)

Por su parte Marriner, (2009) enfatiza que el liderazgo, es la inspiración para obtener las respuestas deseadas y conseguir que los demás realicen el trabajo. Los líderes se centran en el objetivo y en hacer lo correcto.

Están orientados al futuro, se sienten desafiados por el cambio y son capaces de planificar estrategias y aprovechar el potencial humano.

En sentido más estricto, según Alecoy (2008) la esencia del liderazgo es contar con seguidores; lo que convierte a una persona en un líder, es la disposición y la voluntad de los demás a seguirlo y obedecerle. Las personas tienden a seguir a aquellas personas que les proporcionan los medios para lograr sus propósitos, como deseos, intereses comunes y cubrir necesidades insatisfechas. En ese sentido el liderazgo está estrechamente relacionado con la motivación, por lo tanto, una vez que el líder comprenda las motivaciones de sus seguidores, éste podrá apreciar mejor lo que las personas les interesa y desean obtener.

Ahora, ¿Qué es lo que incita al individuo a movilizarse? ¿Porque razón se comporta de una forma y no de otra y, que lo mueve a tomar una determinada acción? Los líderes deben buscar la forma de estimular a las personas, para que estas desarrollen la disposición de trabajar y el deseo de llevar a cabo la labor con ahínco y dedicación. Aparte de eso el líder tiene la tarea de incitar o limitar la ejecución de ciertas actividades de sus subordinados; considerando las variables como: metas, situación y circunstancias del entorno. Los líderes deben tener la capacidad de



imaginar, algo así como una clarividencia, para realizar las proyecciones que se aproximen a la realidad del futuro (Alecóy, 2008).

Por su parte Taylor citado en (Gvirtz y Podestá, 2007) presenta tres preguntas que deben hacerse los líderes para ejercer efectivamente su función:

¿Cuál es nuestra historia como personas y profesionales? ¿Por qué elegimos hacer lo que hacemos? ¿Por qué elegimos hacerlo en el lugar donde lo hacemos?

Desde el modelo del liderazgo situacional de **Hersey – Blanchard**, Adair, y Reed, (2007) refirieron que un profesor americano llamado W.O. Jenkins llevó a cabo un estudio sobre el liderazgo que concluyó con la definición clásica de planteamiento situacional:

El liderazgo es específico de la situación determinada que se esté analizando. Quien a la hora de realizar una determinada actividad se convierta en el líder de un determinado grupo así como el tipo de características de liderazgo depende directamente de esa determinada situación. Existen multitud de variaciones en las características de los individuos que, en situaciones parecidas, se convierten en líderes y existe incluso una mayor divergencia en el comportamiento de los líderes en situaciones diferentes. El único factor común parece ser que los líderes de un determinado sector necesitan y tienen tendencia a poseer una elevada competencia o un elevado conocimiento general o técnico en ese determinado sector. La inteligencia general no parece ser la respuesta.

Desde el enfoque situaciones se describe con mayor precisión los comportamientos tanto del líder como la conducta de los miembros de su grupo. El concepto incorpora cinco componentes situacionales ante las cuales se confronta tanto el líder como sus seguidores. (Alecóy, 2008):

Influencias específicas de las personas involucradas; aquí pertenecen, por un lado, las características personales de los líderes y los directivos; de





ellos se espera que posean capacidad técnicas para cada actividad, capacidad de coordinación y motivación para poder dirigir con eficacia; también deben poseer capacidad de análisis y evaluación de asuntos complejos. Por otro lado, a los subordinados se le exige, en especial, a los rangos más elevados, motivación por el logro de los objetivos, creatividad y su disponibilidad de cooperación.

Influencias específicas a las tareas a realizar; esto se refiere a: ¿Que tanto están estructuradas las tareas asignadas a los subordinados? Si las tareas no son estandarizadas ni están suficientemente estructuradas, entonces éstas serán complejas y novedosas. Para llevarlas a cabo, se requerirá un alto grado de creatividad. En consecuencia, los superiores no podrán ejercer su posición formal para controlar a sus subordinados. El líder solo puede motivar a lograr las metas, mediante las buenas relaciones interpersonales y dando el ejemplo. Solo podrá revisar el trabajo, cuando la labor haya concluido. Probablemente, en estas condiciones, se requieran subordinados que tengan capacidad intelectual y disciplina, para resolver los problemas complejos.

Por otra parte, cuando las tareas están estandarizadas y bien estructuradas, es decir, cuando las tareas se destacan por ser repetitivas y monótonas, el superior podrá ejercer el poder y controlar mejor los procesos de las tareas, y para ejecutarlas no se requerirá mayor creatividad, ni gran esfuerzo intelectual por parte de los subordinados.

Influencia del poder formal o el rol del puesto; esto se refiere a la distancia jerárquica que pueden existir entre el superior y los subordinados. La posición del puesto es relevante en la medida que exista un programa que contenga recompensas y sanciones como: traslados, despidos, etc.

La relación interpersonal entre el superior y subordinados; este factor es relevante, en el sentido, si el directivo es popular o impopular, en la opinión de los subalternos. El factor cobra importancia, sobre todo,

cuando

la tarea es compleja, y para llevarla a cabo se requiere un alto grado de

creatividad. La buena relación interpersonal, será necesaria para motivar a los seguidores a lograr las metas. Sin embargo, si la tarea está bien estructurada, el líder no necesitará ser popular, en opinión de los miembros del grupo. El superior podrá ejercer todo su poder formal para que las tareas, de todas maneras, se ejecuten.

La influencia socio-cultural; hay tres elementos importantes que fortalecen la posición y el desarrollo del subalterno en su lugar de trabajo:

El nivel de educación de estos, que en los últimos años se ha incrementado en forma relevante; los derechos y la posición de los subalternos y otras normas que los han fortalecido; además el bienestar y la protección social.

Para efectos del estudio se tomó en consideración los tipos de liderazgo propuestos por Egoavil, J (2003) citado por Quin (2016) quien señala 6 estilos de liderazgo.

El primero de ellos es el Generativo Punitivo, en este estilo se presenta mayor preocupación por la producción de la organización siendo exigente y conservador, generando presión en el grupo y toma decisiones sin anunciarlas.

El estilo Generativo Nutritivo, en este estilo el líder es protector, a la vez orienta a sus colaboradores, tratando de convencer a sus colaboradores de aceptar sus decisiones, es un líder más tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo,

Estilo Racional, en este caso el líder se muestra considerado, amistoso en el ambiente laboral respetando las ideas del grupo, recibiendo ideas y sugerencias que contribuyan a la mejora de la organización.

Estilo Emotivo Libre, aquí el líder es natural y espontáneo aspirando a hacer un líder racional pero tiene cierta inseguridad sobre su éxito.

El emotivo dócil, este líder presenta un alto grado de sumisión no teniendo la autoridad para tomar decisiones en la organización,

El liderazgo emotivo indócil, donde el líder hace lo contrario a lo que dicen presenta cargas de resentimiento, celos, rencor y grados de rebeldía, en este caso el grupo solo función cuando hay presión y cuando él está presente.

Según Wayne y Noe (1997) citado por (Quin, 2016) las organizaciones pueden incrementar el compromiso organizacional, al igual que despertarlo o sepultarlo, dependiendo de la forma en que se ejerza el liderazgo sobre los trabajadores y como estos lo perciban.

### 1.3.2 Satisfacción Laboral

Blum y Naylor (1988) citados por Casana (2015), definen a la satisfacción laboral como: “el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo y los factores concretos (compañía, supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, etc.) que determinan la conducta de satisfacción o insatisfacción en el empleado”.

Por su parte, Landy y Conte (2005) citados por Casana (2015), la satisfacción laboral: “es una actitud positiva, estado emocional de la persona que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral”.

Para Robbins (2005). La satisfacción laboral es pensada como: “una actitud habitual de un empleado hacia su trabajo, la evaluación que hace el trabajador acerca de su satisfacción, esta evaluación implica la suma de varios elementos de tipo discreto”. (p.24)

Locke (s/f) citado por Luthans (2008), define a la satisfacción laboral como: “una condición que incluye reacciones o actitudes cognoscitivas, afectivas, evaluativas y establece que es un estado emocional agradable o positivo que surge de la evaluación del trabajo o la experiencia laboral de una persona”. (p.141)

Para Alles (2008) la satisfacción laboral es la actitud afectiva, sensación de agrado o desagrado por alguna razón. También tiene una fuerte relación



con su propio medio cultural, social y como su entorno percibe su trabajo, debido a que el trabajo conforma y ocupa gran parte importante del tiempo disponible de las personas, esfuerzos y dedicación de acuerdo a los objetivos de vida y con lo que a cada persona le produzca mayor satisfacción. (p.46)

Para Llaneza, (2009) La satisfacción laboral: "es un balance entre lo que se espera y lo que se obtiene del trabajo; es decir, expresa en qué medida se acomodan las características del trabajo a los deseos, las aspiraciones, las expectativas y las necesidades del trabajador". (p. 398)

Es un sentimiento del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo. Expresa en qué medida se acomodan las características del trabajo a los deseos, aspiraciones, expectativas y necesidades del trabajador, según es percibido y reflejado por él mismo. Cuando se da una situación en la que existe un malestar respecto al trabajo o tenemos un bajo grado de bienestar decimos que existe una baja satisfacción laboral o una insatisfacción laboral. (Menéndez, 2007)

En otras palabras es un balance entre lo que se espera y lo que se obtiene del trabajo, este balance está medido a través de distintos métodos de los que se obtiene un índice de satisfacción laboral.

Por otra parte a través de los años, se han identificado cinco dimensiones laborales que representan las características más importantes de un empleo. Luthans (2008) menciona las siguientes dimensiones de la satisfacción:

El trabajo mismo. El grado en que el empleo proporciona al individuo, tareas interesantes, oportunidades de aprendizaje, y la oportunidad de aceptar responsabilidades.

El pago. El monto de la remuneración financiera que recibe y el grado en la que ésta se considera equitativa respecto a la de los demás empleados de la organización.

Supervisión. Las habilidades del supervisor para proporcionar asistencia técnica y apoyo al comportamiento.

Los colegas. El grado en que el grupo de trabajo, son técnicamente competentes y socialmente solidarios.

Estas cinco dimensiones se formularon hace muchos años y se han usado ampliamente para medir la satisfacción laboral con el paso del tiempo y un metaanálisis reciente confirmó su validez de constructo.

Cabe resaltar también que la satisfacción laboral, depende de un sinnúmero de factores. Algunos tienen relación con el trabajo en sí mismo, otros no. De allí la importancia de tratarla sin descuidar ninguno de los ejes de análisis, entre otras cosas. (Alles, 2010)

Como se mencionó, las personas son diferentes y, por lo tanto, lo son también los elementos que entran en juego para su satisfacción personal. Dado que el trabajo conforma y ocupa una parte importante de su tiempo disponible, arbitrar los tiempos, esfuerzos y dedicación de acuerdo a los objetivos de vida y a lo que a cada uno le produzca mayor satisfacción es algo difícil de analizar o resolver. (Alles, 2010)

Los factores que se describirán a continuación están sobre la base de la prueba psicológica utilizada en nuestro estudio, por Sonia Palma – SPC (2006), quien detalla los siguientes:

Factor 1: Significación de la tarea: Disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.

Factor II: Condiciones de trabajo: Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.

Factor III: Reconocimiento personal y/o social: Tendencia evaluativo del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos.

Factor IV: Beneficios económicos: Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

Por su parte Alles (2008) señala que los elementos del entorno que producen satisfacción son: el trabajo, la familia, los deportes o hobbies, el tiempo libre, los intereses personales, intereses comunitarios y los intereses espirituales. Explica que la mayor o menor satisfacción laboral deriva en el comportamiento de las personas dentro del trabajo. Además, anuncia que la mayor o menor satisfacción laboral deriva en el comportamiento de cada trabajador dentro de la organización, cuando el individuo siente que sus objetivos laborales están en concordancia con los de la organización a la que pertenece, tendrá mayor satisfacción laboral, de esta manera tendrá mayor involucramiento y por ende mayor compromiso con su trabajo.

Mientras tanto, Zurita (2010) describe los siguientes beneficios de la satisfacción laboral.

Para la persona: un dispositivo significativo de desarrollo de cada persona si se canaliza y se usa adecuadamente, un elemento de bienestar y salud (percepción positiva de la salud dentro del trabajo), es decir un elemento fundamental para la productividad de la empresa.

Para el equipo de trabajo y los compañeros: la contribución a un clima laboral adecuado, potenciación del trabajo en equipo, las relaciones fundadas en la confianza dentro del trabajo. Para la organización: es necesaria para un logro positivo de los objetivos y la relación afectiva, la satisfacción dinamizadora debe ser una palanca para el canje y un punto importante para la mejora constante.





Según Keith y Newstrom (1991) citado por Casana (2015), dicen que las consecuencias de la satisfacción – insatisfacción laboral se relacionan a cuatro conceptos, siendo éstos:

**Satisfacción y Actuación:** los trabajadores que están satisfechos estarán más motivados y serán más productivos que los trabajadores insatisfechos. Por ello, una organización puede mejorar su productividad proporcionando a los trabajadores condiciones de trabajo agradables, salarios justos, supervisores empáticos y considerados y una cantidad suficiente en cuanto a recompensas.

**Insatisfacción y Retiro:** los trabajadores que se encuentran insatisfechos se mantienen distantes de su trabajo, viéndose las conductas de renuncia. Además se relaciona la conducta del consumo de alcohol y la drogadicción, cuando el trabajador no muestra una satisfacción laboral, produciendo entonces la insatisfacción.

**Insatisfacción y Agresión:** la frustración que acompaña a la insatisfacción del puesto de trabajo, puede llevar a una conducta agresiva más que al retiro. En consecuencia, la agresión puede tomar la forma de sabotaje, errores deliberados y actividades sindicales limitantes, tales como: huelgas locales, quejas excesivas, etc. De esta forma, la agresión puede desplazarse también a otros grupos, tales como: compañeros de trabajo o la familia; por ello, los actos agresivos interfieren en la cooperación y el trabajo en equipo, donde puede resultar más costoso para la organización.

**Satisfacción y Eficiencia Organizacional:** las actitudes en el puesto afectan la eficiencia organizacional al grado en que influyen sobre la rotación del personal, el ausentismo, las huelgas, las quejas, los sabotajes, robos, etc. De esta forma, los trabajadores satisfechos tienden a vivir más largo tiempo, exhibiendo una salud mental y física mejores a las personas insatisfechas, además, demuestran que son más eficientes en las nuevas tareas y producen menos accidentes en el trabajo.



Teoría de los Dos Factores de Herzberg. Esta teoría de los dos factores, creada por el psicólogo Herzberg (1959) quien hace un análisis sobre los factores que producen satisfacción. Propuso que la relación de la persona con el trabajo es fundamental y también que la actitud de alguien hacia su trabajo puede determinar el éxito o el fracaso. La satisfacción e insatisfacción laboral en el trabajo representan dos fenómenos totalmente diferentes y separados entre sí en la conducta profesional de cada individuo.

Este modelo refiere que la persona trabajadora posee dos grupos de necesidades: una referida al medio ambiente físico y psicológico en el trabajo ("necesidades higiénicas") y otra referida al contenido mismo del trabajo ("necesidades de motivación"). Si se llegan a satisfacer estas dos grandes necesidades, la persona se sentirá satisfecha. Es decir la persona sólo se encontrará satisfecha en el puesto de trabajo cuando se encuentre cubiertas las dos necesidades. De esta conceptualización referida por Herzberg se desprende una consecuencia relevante.

Los factores que producen satisfacción laboral no son factores ambientales, sino los factores del contenido del trabajo. En el sentido que para mejorar la satisfacción laboral no es necesario mejorar los factores contextuales, sino mejorar el contenido del puesto de trabajo en el sentido del enriquecimiento del mismo puesto que consistirá en el rediseño de las características del trabajo y del contenido del mismo para posibilitar la satisfacción de las necesidades del orden superior.

Teoría de las Necesidades – A. Maslow (1954) Castañeda (2009) refiere que para el Dr. Abraham Maslow, las necesidades humanas están organizadas y dispuestas en cinco niveles que se aplican a todos los individuos (estructura jerárquica conocida como la pirámide de Maslow y son las siguientes:

- Fisiológicas: necesidades vinculadas con la propia supervivencia.



- De seguridad: necesidad de protegerse contra las amenazas y de buscar un cierto grado de estabilidad en la vida y en el trabajo.
- Sociales: necesidad de amistad, afecto, aceptación e interacción con otras personas.
- De estima: necesidad de reconocimiento propio (logro, competencia en el trabajo, confianza ante los demás y autonomía) y externo (prestigio, reputación, estatus y aprecio).
- De autorrealización: necesidad de experimentar sentimientos de desarrollo de todo el potencial que posee un individuo.

Dichos niveles están jerarquizados según su importancia e influencia de forma tal que la satisfacción de las necesidades de orden inferior

(fisiológicas y de seguridad) es condición indispensable para proceder a satisfacer las necesidades superiores (sociales, estima y autorrealización). Sólo cuando se satisface suficientemente una necesidad, surge otra necesidad de nivel superior y motiva a la persona a hacer algo para satisfacerla. Una necesidad completamente satisfecha no es motivadora.

Por tanto, se explica la elección de esta teoría puesto que la aplicación de la misma en una organización, implicaría que los directivos detecten el nivel en que las necesidades de los empleados se encuentren satisfechas y traten de ajustar las recompensas individuales para incidir en aquellas necesidades que están pendientes por satisfacer.

La Teoría de las Necesidades según McClelland (1961), propuso un modelo de necesidades aprendidas para la motivación, donde cada individuo manifiesta tres necesidades particulares de importancia, tales como: los logros, la afiliación y el poder. La necesidad de Logro, es el comportamiento hacia el alcance de objetivos, es decir, las personas con altas necesidades de logro desean siempre realizar su trabajo de una manera adecuada, siendo eficiente y eficaz. Por otro lado, la necesidad de poder, está basada en la influencia en personas y hechos puesto que permite el control del trabajo personal y de los otros. Según este autor, el

poder se ve manifestado mediante dos tipos: uno que está dirigido hacia la

organización (poder institucional) y el otro que está dirigido hacia el yo interno (poder personal). Y en las necesidades de afiliación se ve reflejado el deseo de agradar y de estar bien con los demás.

Las personas o trabajadores que manifiestan una fuerte motivación de afiliación, tienden a establecer, mantener y restaurar las relaciones estrechas con los demás. Este autor, descubre que todas las personas tienen cada una de estas tres necesidades, cada quien en un grado desarrollado, pero que dos personas o más no pueden manifestar estas conductas en las mismas proporciones, porque cada individuo va estableciendo su modo de ser y/o personalidad. Por ejemplo: una persona tendrá una necesidad de logro pero poca necesidad de afiliación y otra podría tener una alta necesidad de afiliación pero poca necesidad de poder.

De otro modo, el “Modelo de motivación por los logros”, establece que: “las personas se sienten motivadas, de acuerdo a su deseo de desempeñarse en términos de una norma de excelencia o de triunfar en situaciones de competencia”. Pero, para llegar a esta motivación, se necesita observar la etapa de la infancia donde sus experiencias personales hayan obtenido satisfacción para poderse ver reflejada esta conducta en un futuro próximo de la persona. Es por ello, que las personas que presenten esta necesidad, sobresalen en las actividades empresariales, como: dirigir un negocio de forma independiente.

Y a la vez, son excelentes en su rendimiento personal porque poseen la habilidad para la toma de decisiones y un estilo de independencia llegando a la eficiencia y eficacia en sus actividades a desarrollar. Nash (1988)

manifiesta que “la motivación para el logro es mucho mayor en los individuos, empresas y países con éxito económico; además, aunque se desarrolla durante la niñez a través de la educación, existe cierta evidencia que sugiere que los adultos pueden llegar a desarrollar esa necesidad mediante la capacitación”. Es así, que esta teoría ha sido de suma





importancia para la sociedad investigadora, de modo que es bastante útil y brinda una información creíble sobre la motivación en los empleados.

#### 1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura?

#### 1.5. Justificación del estudio

A nivel social se beneficiarán los profesionales como psicólogos organizacionales, especialistas en recursos humanos, administradores, así como de empleadores que trabajan con personal de empresas a fin de determinar diagnósticos objetivos y dando a conocer las posibles pautas de previsión e intervención, para mejorar el entorno laboral.

A nivel práctico, es relevante exponer a la población en general sobre estas variables y su importancia dentro de su desarrollo laboral posibilitando así una comprensión mayor acerca del efecto de relación entre el tipo de jefe que perciben en su entorno laboral y como ello afecta su satisfacción tanto personal como laboral.

A nivel teórico este estudio, busca plasmar en un marco de teorías validas el hecho de explicar cómo estas variables tanto el estilo de liderazgo como la satisfacción laboral confirma o desestima las posturas teóricas en trabajadores piuranos, considerándose por ello un avance sustancial en el desarrollo de este tipo de estudios.

A nivel metodológico se buscó promover este estudio dentro de la comunidad científica la cual puede ser utilizada en futuras investigaciones sobre estas variables.

#### 1.6. Hipótesis

##### 1.6.1. General

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura.

### 1.6.2. Específicos

Existen niveles significativos de los estilos de liderazgo en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Existen niveles significativos de la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión significación de la tarea en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal y/o social en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura.

## 1.7. Objetivos

### 1.7.1. General

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura.

### 1.7.2. Específicos

Identificar los niveles de estilos de liderazgo en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Identificar los niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión significación de la tarea en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal y/o social en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura.

## II. MARCO METODOLÓGICO

### 2.1. Tipo de Investigación

Esta investigación es Cuantitativa ya que usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento. (Hernández 2006).

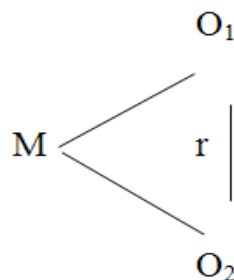
Así mismo este estudio es de tipo descriptivo ya que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta

a un análisis, así mismo es de tipo correlacional, lo que implica que el estudio tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Diseño:

Es tipo de diseño en el presente estudio es transaccional, debido a que se recopilan los datos en un momento y un tiempo único; cuyo propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, así mismo es no experimental porque no existe manipulación de las variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Este diseño se simboliza de la siguiente manera:



Donde:

O<sub>1</sub>: Medición de Estilos de Liderazgo

O<sub>2</sub>: Medición de la Satisfacción Laboral

r : Relación



## 2.2. Variables, operacionalización

### 2.2.2. Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	El líder no se define solamente al tipo o interés del grupo, sino también en función a formas de conducción personal del grupo y como logra establecer un clima	La variable Liderazgo será medida a través de la Escala de liderazgo organizacional, la cual consta de 24 ítems, los que responden a las categorías: Bajo, Tendencia Bajo, Promedio Tendencia Alto y Alto	Generativo Punitivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le preocupa la producción.</li> <li>Es Posesivo e Inflexible.</li> <li>Es exigente y conservador.</li> <li>Es “Desagradecido”</li> <li>No delega la autoridad.</li> <li>Solo elogia el comportamiento excepcional.</li> <li>Fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado.</li> <li>El grupo funciona por su presión y solo cuando está presente el líder.</li> <li>Toma una decisión y lo anuncia.</li> </ul>	Nominal
			Generativo nutritivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hace el bien al grupo. Lo nutre.</li> <li>Da libertad y es generoso.</li> <li>Se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo.</li> <li>Convince a su grupo a que acepten su decisión.</li> <li>Protege, Apoya, Orienta.</li> <li>Se orienta con el estilo sobre protector.</li> </ul>	
			Racional	<ul style="list-style-type: none"> <li>El grupo marcha en su ausencia del líder.</li> <li>Capta las necesidades del grupo.</li> <li>Recibe ideas y sugerencias.</li> <li>Respeto y confía en el grupo.</li> <li>Es considerado, servicial y amistoso.</li> <li>Es competente.</li> </ul>	
			Emotivo Libre	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hace lo que siente.</li> <li>Es natural, espontaneo.</li> <li>Expresa emociones auténticas.</li> </ul>	

	organizacional Egoavil, J (2003)			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito.</li> <li>▪ Desea que su grupo sea como una gran familia feliz.</li> </ul>	
			Emotivo Dócil	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hace lo que le dicen,</li> <li>▪ Presenta un alto grado de sumisión,</li> <li>▪ Tiene “vergüenza”</li> <li>▪ Tiene sentimientos de culpa</li> <li>▪ Cae en estados de depresión,</li> <li>▪ Cede su responsabilidad al grupo,</li> <li>▪ No asume autoridad sobre el grupo.</li> </ul>	
			Emotivo Indócil	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hace lo contrario de lo que le dicen,</li> <li>▪ Presenta cargas de “resentimiento”, celos, rencor y grados de rebeldía.</li> <li>▪ Es dominante (Tipo caprichoso, da la contra),</li> <li>▪ Adopta cualquier medida que cree lo ayudara a alcanzar sus fines.</li> <li>▪ Ve sus propios intereses. Impulso por alcanzar la meta.</li> <li>▪ Permite que el grupo actúe dentro de normas definidas la Alta Dirección.</li> <li>▪ Fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado.</li> <li>▪ El grupo funciona por su presión y solo cuando esta presenta el líder.</li> </ul>	



Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo, la actitud generalizada ante el trabajo, basado en las creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. (Sonia Palma, 2006).	La variable satisfacción laboral será medida con la escala de SL-SPC que consta de 27 ítems los que responden a las categorías: muy insatisfecho, insatisfecho, promedio, satisfecho, y muy	Significación de la Tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>Logro de sentido de esfuerzo</li> <li>Realización</li> <li>Equidad</li> <li>Aporte material</li> </ul>	Ordinal
			Condiciones de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilidad de elementos o disposiciones</li> <li>Normativas de la actividad laboral</li> </ul>	
			Reconocimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento personal</li> <li>Reconocimiento de logros</li> </ul>	
			Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aspectos remunerativos</li> <li>Incentivos económicos</li> </ul>	

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

Para el estudio se consideró una población muestral constituida por 250 colaboradores entre varones y mujeres entre los 20 a 50 años de edad pertenecientes a la Corporación de Alimentos Vamys SAC., de la ciudad de Piura, la misma que se consideró como una población finita.

### 2.3.2. Tipo de muestreo

El tipo de muestreo fue no probabilístico lo cual es dirigida según las características de investigación, y los elementos a elegir, no dependen de la probabilidad (Hernández, et al. 2014), es así que la muestra es por conveniencia ya que las selecciones son los elementos y no dependen de sí es representativa o no de la población.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.4.1. Técnica

Encuesta. Esta técnica de investigación, según Carrasco (2005) permite la “indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (p. 314).

### 2.4.2. Instrumento

#### **Ficha Técnica**

- Nombre : Escala de Liderazgo Organizacional- ELO
- Autor : Egoavil, J.
- Año : 2003
- Ámbito aplicación : De 18 años en adelante.
- Administración : Individual o colectiva
- Duración : De 10 a 20 min aprox.
- Significación : Determinar el tipo de Liderazgo



Generativo      Punitivo,      Generativo  
 nutritivo, Racional, Emotivo      Libre,  
 Emotivo      Dócil, Emotivo Indócil

### **Ficha Técnica**

- Nombre : Satisfacción Laboral SL-SPC
- Autora : Sonia Palma Carrillo.
- Año : 2006
- Ámbito Aplicación : De 18 a más.
- Tiempo de Aplicación: 20 minutos
- Significación : Evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores, así como en los factores

Factor I: Significación de la Tarea

Factor II: Condiciones de Trabajo

Factor III: Reconocimiento Personal

Factor IV: Beneficios Económicos

#### **2.4.3. Validez**

Escala de Liderazgo Organizacional- ELO: Merino y Hernández (2007) procedieron a llevar un proceso para probar las bondades psicométricas del instrumento, gestionando la validez de constructo en el procedimiento Ítem – test total corregido que les permitió obtener en lo ítems valores significativos que oscilaban entre 0.21 y 0.71.

Satisfacción Laboral SL-SPC: Se estimó la validez de contenido trabajada por el método de jueces. Para efectos del ajuste contenido en los ítems, se sometieron las puntuaciones a la estimación de correlaciones por factores con el coeficiente de Spearman los que evidenciaron correlaciones positivas y significativas. (Mendoza, 2016)

#### 2.4.4. Confiabilidad

##### Escala de Liderazgo Organizacional- ELO

Para la confiabilidad, se empleó el método Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna. Cuyas escalas del instrumento índices de confiabilidad oscilaron entre 0.47 y 0.80. (Merino y Hernández, 2007)

Satisfacción Laboral SL-SPC: Se estimó con el método de consistencia interna a través del coeficiente alfa de cronbach y el método de mitades con el coeficiente de guttman. Los coeficientes obtenidos avalan la confiabilidad del instrumento, se tiene que según el método de consistencia interna el coeficiente de correlación alfa de cronbach es de 0.84 y según el método de mitades el coeficiente de guttman es de 0.81. (Mendoza, 2016)

#### 2.5. Métodos de análisis de datos

##### 2.5.1. Forma de Tratamiento de datos

Los resultados se describieron de modo narrativo y fueron presentados en tablas unidimensionales y bidimensionales. Se procesaron los datos en el Software SPSS versión 22 (español) y como ayuda auxiliar el programa Microsoft Excel, 2013.

##### 2.6.2. Forma de Análisis de datos

A fin de corroborar los objetivos se hizo uso de la prueba estadística de Chi cuadrado.

Todo el análisis se llevó a cabo con el software estadístico SPSS versión 22, y como un medio auxiliar para la organización de datos se recurrir al MS Excel 2013.

#### 2.6. Consideraciones Éticas

Se tuvo en cuenta la veracidad de resultados, el respeto a la población que forma parte de este estudio. En ese sentido se respetó a las personas



que participaron en este estudio ya que ejercieron la libertad de elegir participar, previa explicación de los objetivos del mismo, sin ser influenciadas por personas o circunstancias, quedando constancia de su espontánea participación en el consentimiento informado. Así mismo se aseguró a los participantes que el proceso de recolección y análisis de los datos se hizo con el debido cuidado de mantener la confidencialidad en el manejo de la información.

### III. RESULTADOS

A través del estadístico de chi – cuadrado se determina que entre las variables Estilos de liderazgo y la Satisfacción laboral y sus dimensiones no existe correlación significativa ( $p>0.05$ ).

Cuadro Resumen

Variables	Satisfacción Laboral	Significación de la Tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento personal	Beneficios económicos	Muestra
	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. asintótica (bilateral)	
Generativo punitivo	.449	.325	.696	.667	.189	200
Generativo nutritivo	.670	.537	.606	.748	.183	200
Racional	.385	.298	.294	.630	.747	200
Emotivo Libre	.341	.301	.411	.386	.775	200
Emotivo dócil	.965	.582	.475	.052	.357	200
Emotivo indócil	.594	.357	.634	.545	.484	200

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Pruebas aplicadas a colaboradores de una empresa privada de Piura

|



A través del estadístico inferencial de chi cuadrado se determina que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, dado que los valores de sig. Bilateral fueron mayor a ( $p > 0.05$ .) lo que implica que las variables son independientes.

*Tabla 01*

*Análisis correlacional entre los Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
Estilos de liderazgo	Satisfacción Laboral		
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Generativo punitivo	16,055 <sup>a</sup>	16	.449
Generativo nutritivo	13,036 <sup>a</sup>	16	.670
Racional	17,006 <sup>a</sup>	16	.385
Emotivo Libre	17,717 <sup>a</sup>	16	.341
Emotivo dócil	7,397 <sup>a</sup>	16	.965
Emotivo indócil	14,057 <sup>a</sup>	16	.594

Fuente: Pruebas aplicadas a colaboradores de una empresa privada de Piura

Se puede apreciar que de los 200 colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura según el estilo de liderazgo generativo punitivo el 43.5% se ubicó en un nivel promedio y un 27.5% en una tendencia bajo; así mismo el estilo de liderazgo generativo nutritivo el 32.5% se ubicó en nivel promedio y un 22.5% con una tendencia alto; según el estilo de liderazgo racional un 30% estuvo en una tendencia promedio y un 23% en una tendencia alto; así mismo según el estilo de liderazgo emotivo libre el 38% se ubicó en un promedio y el 20.5% en un nivel alto; en tanto según el estilo de liderazgo emotivo dócil existió una tendencia baja en un 35% seguido de un 28% con un nivel bajo; finalmente respecto al estilo de liderazgo de liderazgo emotivo indócil el 46% se ubicó en un nivel promedio seguido de una tendencia bajo con el 29.5%.

*Tabla 02*

*Análisis descriptivo de los Estilos de Liderazgo en los colaboradores*

Estilos de Liderazgo	Bajo		Tendencia Bajo		Promedio		Tendencia alto		Alto	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Generativo Punitivo	28	14.0%	55	27.5%	87	43.5%	18	9.0%	12	6.0%
Generativo nutritivo	19	9.5%	34	17.0%	65	32.5%	45	22.5%	37	18.5%
Racional	18	9.0%	38	19.0%	60	30.0%	46	23.0%	38	19.0%
Emotivo Libre	16	8.0%	30	15.0%	76	38.0%	37	18.5%	41	20.5%
Emotivo Dócil	56	28.0%	70	35.0%	56	28.0%	15	7.5%	3	1.5%
Emotivo Indócil	22	11.0%	59	29.5%	92	46.0%	25	12.5%	2	1.0%

Fuente: Pruebas aplicadas a colaboradores de una empresa privada de Piura

Se puede apreciar que de los 200 colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura se puede apreciar que el 39% de los trabajadores se siente indeciso respecto a la satisfacción que percibe en su entorno laboral, no obstante

el 24% de los trabajadores se siente insatisfecho, sin embargo un 19% refiere

sentirse satisfecho, mientras que una menor porción con el 10% señala sentirse muy insatisfecho mientras que un 8% refirió sentirse muy satisfecho.

*Tabla 03*

*Análisis descriptivo de la Satisfacción Laboral*

<b>Satisfacción Laboral</b>			
		<b>F</b>	<b>%</b>
Niveles	Muy insatisfecho	20	10%
	Insatisfecho	48	24%
	Promedio	78	39%
	Satisfecho	38	19%
	Muy satisfecho	16	8%
	Total	200	100.0

Fuente: Pruebas aplicadas a colaboradores de una empresa priva de Piura

Se puede apreciar que de los 200 colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura según la significación de la tarea, el 35% se encuentra indeciso en un nivel promedio, mientras que un 29.5% se encuentra satisfecho y un 16.5% muy satisfecho, así mismo en condiciones de trabajo el 49.5% se encuentra en un nivel promedio de satisfacción, mientras que un 22% se encuentra satisfecho y un 15% se siente insatisfecho, respecto al reconocimiento personal y/o social el 39% se encuentra en un nivel promedio de satisfacción, en tanto un 19% se encuentra satisfecho seguido de un 17.5% insatisfecho. Finalmente según beneficios económicos el 33.5% se encuentra insatisfecho, el 25.5% en promedio y solo un 19% se siente muy insatisfecho.

*Tabla 04*

*Análisis descriptivo de la Satisfacción Laboral de sus dimensiones*

	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Promedio				Muy satisfecho	
	<del>Satisfecho</del>									
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Significación de la tarea	20	10.0%	18	9.0% 29.5%	70	35.0%	59		33	16.5%
Condiciones de trabajo	9	4.5%	30	15.0% 22.0%	99	49.5%	44		18	9.0%
Reconocimiento personal y/o social	28	14.0%	35	17.5% 19.0%	78	39.0%	38		21	10.5%
Beneficios económicos	38	19.0%	67	33.5%	51	25.5%	25		19	9.5%

Fuente: Pruebas aplicadas a colaboradores de una empresa priva de Piura



A través del estadístico inferencial de chi cuadrado se determina que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la significación de la tarea, dado que los valores de sig. Bilateral fueron mayores a ( $p > 0.05$ .) lo que implica que las variables son independientes.

*Tabla 05*

*Análisis correlacional entre los Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral en la dimensión Significación de la tarea*

Estilos de liderazgo	Pruebas de chi-cuadrado		
	Significación de la tarea		
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Generativo punitivo	17,980 <sup>a</sup>	16	.325
Generativo nutritivo	14,827 <sup>a</sup>	16	.537
Racional	18,453 <sup>a</sup>	16	.298
Emotivo Libre	18,397 <sup>a</sup>	16	.301
Emotivo dócil	14,221 <sup>a</sup>	16	.582
Emotivo indócil	17,458 <sup>a</sup>	16	.357

Fuente: Pruebas aplicadas a colaboradores de una empresa privada de Piura

A través del estadístico inferencial de chi cuadrado se determina que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y las condiciones de trabajo, dado que los valores de sig. Bilateral fueron mayores a ( $p>0.05$ .) lo que implica que las variables son independientes.

*Tabla 06*

*Análisis correlacional entre los Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral en su dimensión Condiciones de trabajo*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
Estilos de liderazgo	Condiciones de trabajo		
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Generativo punitivo	12,680 <sup>a</sup>	16	.696
Generativo nutritivo	13,905 <sup>a</sup>	16	.606
Racional	18,522 <sup>a</sup>	16	.294
Emotivo Libre	16,607 <sup>a</sup>	16	.411
Emotivo dócil	15,682 <sup>a</sup>	16	.475
Emotivo indócil	13,524 <sup>a</sup>	16	.634

Fuente: Pruebas aplicadas a colaboradores de una empresa privada de Piura

A través del estadístico inferencial de chi cuadrado se determina que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y el reconocimiento personal y/o social, dado que los valores de sig. Bilateral fueron mayores a ( $p>0.05$ .) lo que implica que las variables son independientes.

*Tabla 07*

*Análisis correlacional entre los Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral en su dimensión Reconocimiento personal y/o social*

Pruebas de chi-cuadrado			
Estilos de liderazgo	Reconocimiento personal y/o social		
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Generativo punitivo	13,078 <sup>a</sup>	16	.667
Generativo nutritivo	11,937 <sup>a</sup>	16	.748
Racional	13,582 <sup>a</sup>	16	.630
Emotivo Libre	16,988 <sup>a</sup>	16	.386
Emotivo dócil	26,151 <sup>a</sup>	16	.052
Emotivo indócil	14,723 <sup>a</sup>	16	.545

Fuente: Pruebas aplicadas a colaboradores de una empresa privada de Piura



A través del estadístico inferencial de chi cuadrado se determina que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y los beneficios económicos, dado que los valores de sig. Bilateral fueron mayores a ( $p > 0.05$ .) lo que implica que las variables son independientes.

*Tabla 08*

*Análisis correlacional entre los Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral en su dimensión Beneficios económicos*

Estilos de liderazgo	Pruebas de chi-cuadrado		
	Beneficios económicos		
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Generativo punitivo	20,733 <sup>a</sup>	16	.189
Generativo nutritivo	20,881 <sup>a</sup>	16	.183
Racional	11,953 <sup>a</sup>	16	.747
Emotivo Libre	11,543 <sup>a</sup>	16	.775
Emotivo dócil	17,443 <sup>a</sup>	16	.357
Emotivo indócil	15,566 <sup>a</sup>	16	.484

Fuente: Pruebas aplicadas a colaboradores de una empresa privada de Piura

#### IV. DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación se denominó: tuvo como objetivo general determinar la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura. En esa línea los estilos de liderazgo según Egoavil (2003) se refiere a que el líder no se define solamente al tipo o interés del grupo, sino también en función a formas de conducción personal del grupo y como logra establecer un clima organizacional. Por su parte Sonia Palma (2006) define a la satisfacción laboral como una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo, la actitud generalizada ante el trabajo, basado en las creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Respondiendo al objetivo general (*Tabla 01*) se determina que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, dado que los valores de sig. Bilateral fueron mayores a ( $p>0.05$ .) lo que implica que las variables son independientes y que existirían otros factores que estarían influyendo. Esos factores pudieron deberse a la posibilidad de que los trabajadores manipularan las respuestas de las pruebas dado que se observó resistencia e incomodidad en hablar de su satisfacción en la empresa especialmente con respecto al salario percibido, lo cual también ocurrió con las respuestas de liderazgo, es decir con el jefe directo de quien se sienten incómodos por el trato que brinda, en especial en el área de ventas.

Cabe señalar que nuestros resultados de estudio, se relacionan con los de la investigación de Cuadra y Veloso (2007) quienes tuvieron como propósito confirmar las relaciones de liderazgo transformacional, transaccional, consideración e iniciación de estructura con satisfacción y clima organizacional y en la que determinaron independencia entre las variables.

También nuestros resultados se sustentan, tomando de referencia el modelo de Liderazgo Situacional de Hersey – Blanchard, donde se afirma que el liderazgo es específico de la situación determinada que se esté analizando y que dependen de una serie de factores. Dentro de los cuales consideramos en nuestro estudio el



factor “Relación interpersonal entre el superior y subordinados”; este factor es relevante, en el sentido, si el directivo es popular o impopular, en la opinión de los subalternos. Así mismo se enfatiza que la buena relación interpersonal, será necesaria para motivar a los seguidores a lograr las metas. (Adair, y Reed, 2007)

Apoyados también en Alles (2010) quien afirma que la satisfacción laboral, depende de un sinnúmero de factores. Algunos tienen relación con el trabajo en sí mismo, otros no. En ese contexto, las personas son diferentes y, por lo tanto, lo son también los elementos que entran en juego para su satisfacción personal. Dado que el trabajo conforma y ocupa una parte importante de su tiempo disponible, arbitrar los tiempos, esfuerzos y dedicación de acuerdo a los objetivos de vida y a lo que a cada uno le produzca mayor satisfacción es algo difícil de analizar o resolver.

Como se puede apreciar, determinamos que nuestros resultados tienen como punto de apoyo respecto al liderazgo, el factor de dificultad de interacción relacional entre jefe y subordinado, corroborado durante la evaluación, por el mal trato que brindan los jefes. Por otro lado, la satisfacción laboral, si bien no está sujeta a los estilos de liderazgo que predominan en la organización, esta puede deberse a otros factores desconocidos y como señala Alles, en las personas es muy difícil de analizar su satisfacción de cada uno. De ahí la importancia de contar con programas permanentes que brinde indicadores a los jefes de la situación actual en la que viven sus colaboradores y en la medida que se carezca ello, como es actualmente en nuestra población de estudio, podría complicar el logro de los objetivos organizacionales.

El primer objetivo específico fue identificar los niveles de estilos de liderazgo en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Los resultados arrojaron que (*Tabla 02*) que en su mayoría el 43.5% tiene un liderazgo Generativo Punitivo en un nivel promedio, caracterizado por presentar mayor preocupación por la producción de la organización siendo exigente y conservador, generando presión en el grupo y toma decisiones sin anunciarlas; así mismo el 32.5% tuvo un estilo de liderazgo Generativo nutritivo en un nivel



promedio, en este estilo el líder es protector, a la vez orienta a sus colaboradores, tratando de convencer a sus colaboradores de aceptar sus decisiones, es un líder más tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo. Respecto al estilo Racional, el mayor porcentaje en un 30% tuvo un nivel promedio, en este caso el líder se muestra considerado, amistoso en el ambiente laboral respetando las ideas del grupo, recibiendo ideas y sugerencias que contribuyan a la mejora de la organización. También se halló un predominio del 38% de los colaboradores tuvo

un estilo Emotivo Libre en un nivel promedio, cuyo líder es natural y espontáneo aspirando a hacer un líder racional pero tiene cierta inseguridad sobre su éxito;

En tanto se encontró mayores porcentajes en el 35% del estilo emotivo dócil con una tendencia baja, este líder presenta un alto grado de sumisión no teniendo la autoridad para tomar decisiones en la organización, y finalmente en cuanto al estilo Emotivo Indócil con el 46% se ubicó en un nivel promedio, este tipo de líder hace lo contrario a lo que dicen, presenta cargas de resentimiento, celos, rencor y grados de rebeldía, en este caso el grupo solo funciona cuando hay presión y cuando él está presente.

Estos resultados se relacionaron en cierta medida a los del estudio de Quin, (2016) cuyos resultados, en colaboradores de una entidad pública, coincidieron con los estilos de liderazgo Generativo punitivo (49.2%), generativo nutritivo (87.5%) y Emotivo indócil (52.5%) en niveles promedios, también se asoció al estilo Emotivo dócil (60%) con tendencia bajas, sin embargo difirieron con los estilos de liderazgos, Racional (53.3%) y Emotivo libre (44.2%) en niveles altos

Como se evidencia nuestros resultados oscilaron en tendencias promedio en todos los estilos de liderazgo a excepción del estilo Emotivo dócil con tendencia baja, además se puede apreciar en relación al estudio de Quin (2016), si bien hubo existencia de promedios de estilos de liderazgo, estos obtuvieron porcentajes muy definidos entre 44.2% y 87.5% mientras que en nuestros resultados fluctuaron entre 30% y 46%, lo cual nos indica que los colaboradores no perciben un estilo de liderazgo predominante dentro de la organización. Esa línea (Barry Posner s/f. citado por Luthans, 2008) los líderes necesitan ser humanos, estar en contacto, ser comprensivos y estar con la

gente. Los líderes

necesitan ser parte, en vez de mantenerse al margen de lo que ocurre. Por lo tanto en este apartado se determina que se deben trabajar los aspectos del liderazgo a fin de tener jefes y subordinados que trabajen en conjunto hacia los objetivos tanto personales como organizacionales.

El segundo objetivo específico fue identificar los niveles de satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura.

A nivel general (*Tabla 3*) el 39% de los trabajadores se siente indeciso respecto a la satisfacción que percibe en su entorno laboral, no obstante el 24%

de los trabajadores se siente insatisfecho, sin embargo un 19% refiere sentirse satisfecho, mientras que una menor porción con el 10% señala sentirse muy insatisfecho mientras que un 8% refirió sentirse muy satisfecho.

Así mismo respecto a sus dimensiones (*Tabla 04*), según la significación de la tarea, el 35% de los colaboradores se encuentra indeciso en un nivel promedio, respecto al tiempo que dedica en su trabajo y que este, le brinda un sentido de esfuerzo y realización; en tanto un 29.5% señaló sentirse satisfecho con ello mientras que un 16.5% refirió sentirse muy satisfecho. En cuanto a las condiciones de trabajo, el 49.5% se encuentra en un nivel promedio de satisfacción, es decir se muestran indecisos en base a la claridad con que están establecidas las funciones y normativas en la organización para su desempeño diario, mientras que un 22% se encuentra satisfecho y un 15% se siente insatisfecho, en esta dimensión. Esto es muy importante ya que en la medida que los trabajadores reconozcan sus funciones podrán ejecutarlas de manera óptima a su desempeño.

Respecto al reconocimiento personal y/o social, el 39% se encuentra en un nivel promedio de satisfacción, considerando de esta manera una indecisión acerca del reconocimiento personal respecto a los objetivos conseguidos en la organización y/o por el esfuerzo que se aplica en su trabajo, en tanto un 19% señaló sentirse satisfecho mientras que un 17.5% insatisfecho en esta dimensión. Finalmente según los beneficios económicos e incentivos, producto del esfuerzo que le brinda la organización, el 33.5% se encuentra insatisfecho a estos





aspectos, mientras que el 25.5% se ubicó en un nivel promedio y un 19% se siente muy insatisfecho. Estos hechos se evidenciaron, dejando notar por parte de los trabajadores que el salario que perciben no es el justo, pero dada la escasa oportunidad laboral que existe, les lleva a mantenerse al margen de este hecho.

En cuestiones generales el predominio de insatisfacción con el 24% tiende a ser un indicador negativo para el entorno laboral ya que si se toma de referencia el 39% de colaboradores en nivel promedio, esto también implicaría una indecisión respecto a su satisfacción y comodidad dentro de la empresa, lo cual repercute en el logro de objetivos por parte de la empresa. Además las dimensiones obtuvieron niveles promedios de satisfacción, siendo la dimensión beneficios económicos la más insatisfecha.

Nuestros resultados se asocian a los de Castillo (2016) quien tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del cine Planet Real Plaza- Trujillo 2015. Sus resultados determinaron un nivel promedio satisfacción laboral del personal. Así mismo, peores predictores tuvo el estudio de Peñarreta (2014) quien tuvo como objetivo determinar el grado de influencia de los distintos estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja, cuyos resultados determinaron que los empleados no se sentían altamente satisfechos, ante los estilos de liderazgo predominantes.

En esa medida la empresa debe de reconocer estos factores promedios e insatisfechos con el fin de tomar conciencia de la situación de los colaboradores ya que si no se tiene un grupo humano satisfecho, es probable que no se alcancen los objetos previsto y mucho de esto estaría ligado al funcionamiento de gestión por parte de los altos mandos de la organización.

El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión significación de la tarea en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura. Se determina que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la significación de la tarea, dado que los valores de sig. Bilateral fueron mayores a ( $p > 0.05$ .) lo que

implica que las variables son independientes. En esa línea nuestros resultados

podieron verse afectados por la ansiedad y resistencia que se observó por parte de los colaboradores durante la evaluación, tratando de reservar la situación actual por miedo a alguna represalia por parte de los jefes.

Así mismo nuestros resultados difieren a los del estudio de Chiang (2014) quien buscó modelar el efecto que tiene en la satisfacción laboral, el estilo de liderazgo y las creencias organizacionales. Sus resultados señalaron que el estilo de creencias de una cultura organizacional de control, influye negativa y significativamente sobre la satisfacción por el trabajo en general.

Dado que la dimensión, Significación de la tarea alude a la disposición al trabajo en función a “atribuciones” asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo y realización (Palma, 2006). Estas atribuciones pueden considerarse como creencias respecto a lo perciben en su ambiente laboral. De ahí que es muy importante poder determinar cuáles son esas atribuciones que percibe el colaborar en su ambiente laboral según sus funciones laborales.

El cuarto objetivo específico fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión condiciones de trabajo en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura. Se determina que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y las condiciones de trabajo, dado que los valores de sig. Bilateral fueron mayores a ( $p > 0.05$ .) lo que implica que las variables son independientes.

La dimensión condiciones de trabajo, hace referencia a la evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral. (Palma, 2006).

Nuestros resultados difieren de la investigación hecha en 2015 por Michael Page con mil ejecutivos en Brasil, donde se halló que el motivo que genera mayor insatisfacción laboral es la gestión mal estructurada y sin planificación, siendo que 21% de los entrevistados se refirieron a este problema, concluyendo que estos resultados obedecen a los métodos utilizados por los líderes de la empresa.

(Destino Negocio, 2015). Así mismo en el estudio de Supera, en 2014, los colaboradores señalaron que el apoyo que reciben en sus trabajos para alcanzar

los objetivos trazados es otro punto en el cual se impone una cifra negativa. El 41% de trabajadores señaló que el nivel de apoyo con el que cuentan fue “bajo”. En tanto, el 28% lo consideró “bueno” y el 21%, excelente. (Gestión, 2014)

Por una parte, la carencia de relación entre las variables de estudio de este apartado obedecerían a factores tales como resistencia y/o temor de represalias por parte de los jefes, siendo aspectos que se observaron durante la evaluación. Además los colaboradores refirieron no sentirse del todo cómodos con las condiciones que le brinda la organización y las medidas de apoyo que adoptan sus jefes de quienes señalaron no se sienten en confianza de manifestar su pesar, por una posible sanción y dado la difícil situación económica del mercado laboral en hallar un puesto de trabajo, prefieren seguir trabajando a cuestas de su satisfacción. Por lo tanto las condiciones laborales en la medida que sean propicias y el líder apoye a través de su gestión estas condiciones podrían mejorar los niveles de satisfacción.

El quinto objetivo específico fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento personal y/o social en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura. Se determina que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y el reconocimiento personal y/o social, dado que los valores de sig. Bilateral fueron mayores a ( $p > 0.05$ .) lo que implica que las variables son independientes.

El reconocimiento personal y/o social, alude a la tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos. (Palma, 2006)

En referencia al estudio por Michael Page en el año 2015, concluyó que bajo una mala gestión, carencia de feedback y reconocimiento son las causas más frecuentes de insatisfacción, equivalente a cada una en un 12%, siendo estos resultados sujetos a la metodología de trabajo que habrían utilizado los líderes de

la empresa. (Destino Negocio, 2015). Así mismo, tomando en consideración a

Alles (2008) quien señala que los elementos del entorno que

producen

satisfacción son: el trabajo, la familia, los deportes o hobbies, el tiempo libre, los intereses personales, intereses comunitarios y los intereses espirituales. Además, anuncia que la mayor o menor satisfacción laboral deriva en el comportamiento de cada trabajador dentro de la organización, cuando el individuo siente que sus objetivos laborales están en concordancia con los de la organización a la que pertenece, tendrá mayor satisfacción laboral, de esta manera tendrá mayor involucramiento y por ende mayor compromiso con su trabajo.

En ese contexto la independencia de nuestros resultados tendrían a atribuirse en prima instancia a resistencia y temores por parte de los colaboradores a describir la situación actual por represalias por parte de los jefes de área o la organización en sí, hecho constatado durante la evaluación; también se determina que nuestros resultados están sujetos a que dentro de la organización los trabajadores, no percibirían a un líder en común que comparta sus intereses y objetivos, (dado por los porcentajes promedios de liderazgo) y que la satisfacción estaría sujeta a otros factores como señalaban los colaboradores como bonos económicos, vacaciones pagadas, etc.

El sexto objetivo específico fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión beneficios económicos en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura. Se determina que

no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y los beneficios

económicos, dado que los valores de sig. Bilateral fueron mayores a ( $p > 0.05$ .) lo que implica que las variables son independientes.

La dimensión beneficios económicos se refiere a la disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada (Palma, 2006).

Nuestros resultados difieren del estudio realizado por la encuestadora, Supera, en 2014 aplicado a 1,500 colaboradores de diversos rubros, donde se halló que respecto a sus salarios, en relación al mercado, el 47% afirmó que cuenta con un sueldo “bajo”, mientras que el 45% lo consideró “bueno” y un 8% como “excelente”. Además respecto al



liderazgo de los líderes de la compañía y

su compromiso con la visión de la empresa, para el 47% fue “bajo” en contraparte a un 9% que lo consideró “excelente” y un 44% como “bueno”. (Gestión, 2014)

En esa línea en primera instancia, la carencia de relación entre nuestros resultados podría estar sujeta a miedos y/o temor por parte de los colaboradores

en quienes se observó resistencia específicamente al momento de hablar de sus salarios. Así mismo se infiere que los estilos de liderazgo que predominan en los jefes de la organización estaría percibido independientemente del beneficio económico, e incluso tomando en consideración nuestro antecedente, este corroboró a que su sueldo es bajo por lo que generaría insatisfacción por parte de los colaboradores, además los colaboradores podrían percibir el hecho que sus líderes no se sienten comprometidos con los objetivos de la empresa, lo cual implicaría que existe una brecha entre colaboradores y líderes y que una de los factores estaría sujeto a la insatisfacción salarial.



## V. CONCLUSIONES

- Se determina que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, dado que los valores de sig. Bilateral fueron mayor a ( $p>0.05$ .) y que existirían otros factores que estarían influyendo en el grado de satisfacción.
- Se halló que los estilos de liderazgo Generativo Punitivo, Generativo nutritivo, Racional, Emotivo Libre y Emotivo Indócil tuvieron predominios promedio entre el 30% y 46%, mientras que el estilo Emotivo Dócil tuvo en mayoría una tendencia baja con el 35%.
- Se halló que en la satisfacción laboral predominó los niveles medios (39%), insatisfechos (24%) y muy insatisfechos (10%) siendo un indicador muy negativo para la organización.
- Se halló predominio en las dimensiones Significación de la tarea, Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o social niveles promedios entre 35% y 49% mientras que en la dimensión Beneficios económicos tuvo mayor predominio con el 33.5% en insatisfacción.
- No existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y la significación de la tarea, dado que los valores de sig. Bilateral fueron mayores a ( $p>0.05$ .)
- No existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y las condiciones de trabajo, dado que los valores de sig. Bilateral fueron mayores a ( $p>0.05$ .)
- No existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y el reconocimiento personal y/o social, dado que los valores de sig. Bilateral fueron mayores a ( $p>0.05$ .)
- No existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y los beneficios económicos, dado que los valores de sig. Bilateral fueron mayores a ( $p>0.05$ .)

## VI. RECOMENDACIONES

- Por parte de los líderes, fomentar el intercambio de ideas, donde se incentive la postura proactiva de los colaboradores siempre muy receptivo a lo que tienen a decir. Por lo que puede pedir sugerencias y opiniones sobre los actuales procesos de la empresa y posibles cambios, generando su involucramiento e importancia para con la empresa.
- Ofrecer feedback: Evaluación periódica en base a las críticas consultivas por parte de los colaboradores, y en la que el líder emita argumentos técnicos para justificar el comentario. El líder también debe aprovechar este momento para elogiar las buenas acciones que realiza el colaborador, generando su confianza y aumentando su potencial en la organización.
- Identificar al profesional desmotivado a través de un sistema permanente de evaluación como la metodología de 180° y 360° a fin de siempre llevar un control sobre los indicadores de satisfacción laboral y la detección de otros posibles factores influyentes tanto en colaboradores como líderes.
- Generar la capacitación constante en los colaboradores en base a que si tiene un déficit en determinada posición de la empresa, es más fácil (y barato) capacitar un profesional de la empresa, que ya conoce la cultura organizacional que contratar alguien externo.
- Traza objetivos. Los líderes deben transmitir esto a los colaboradores, donde lo ideal es que estos objetivos deben estar entrelazados a lo de los colaboradores, siendo estos factibles de alcanzar, de lo contrario los colaboradores podrían sentirse desmotivado.
- Crear un buen ambiente: Los líderes de la organización deben cuidar las cuestiones físicas - ergonomía, confort térmico, limpieza y buenas estructuras, por ejemplo - y también de las mentales - estimular la buena convivencia entre todos y el equilibrio entre productividad y ambiente divertido y agradable, ya que esto fomenta la

satisfacción y el buen desempeño laboral.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### 7.1. Bibliografía

Alecoy, J. (2008) *Factores que Influyen en el Éxito Personal. Compendio sobre las Interrelaciones Entre: Tipología Humana, Liderazgo y Cambio Social*. Chile

Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional: como llegar al cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Ed. Granica S.A.

Alles, M. (2010) *Conciliar Vida Profesional y Personal. Dos Miradas: Organizacional e individual*. Argentina: Gránica S.A.

Argos, J y Esquerra, M. (2014) *Liderazgo y Educación*. España: Universidad de Cantabria

Blanchard, K. (2007) *Liderazgo al Más Alto Nivel*. Colombia: Norma

Coulter M. (2005). *Comportamiento organizacional*. México: Edición decimotercera. México: Editorial Chi cuadrado Prentice Hall

Gioya, P. y Rivera, J. (2008) "- Líderes + Liderazgo". España: LID

Gvirtz, S. y Podestá, M. (2007) *Mejorar la Gestión Directiva en la Escuela*.  
Argentina: Granica

Hernández, R; Fernández, C, y Baptista P. (2006), *Metodología de la investigación*. México Mc. Graw Hill.

Llaneza, J. (2009) *Ergonomía y Psicosociología Aplicada. Manual para la formación del Especialista. (13 va ed.)* España:Lex Nova

Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. (11a ed.). México: McGraw – Hill

Marriner, A., (2009) *Guía de Gestión y Dirección* (8va ed.) España: Evolve

Menéndez, F. (2007) *Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales*. España: Editorial Lex Nova

Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13a ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.

Nieto, C. (2014) *Los efectos del trabajo con personas mayores dependientes institucionalizadas*. Sevilla: editorial DYKINSON

Palma, S. (2006). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL

Robbins, S. y Rodríguez, A., Zarco, V., y González J. M. (2009). *Psicología del Trabajo*. Madrid, España: Ediciones Pirámide (Grupo Anaya S.A.).



## 7.2. Linkografía

Casana, M. (2015) Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De Una Empresa Azucarera De Chiquitoy. Rescatado el 12 de septiembre del 2017 de, <http://bit.ly/2i7yhjP>

Castillo, J. (2016) Estilos De Liderazgo Y Su Influencia En La Satisfacción Laboral De Los Colaboradores Del Cineplanet Real Plaza- Trujillo 2015. Rescatado el 14 de septiembre del 2017 de, [file:///C:/Users/win/Desktop/castilloespinoza\\_juan.pdf](file:///C:/Users/win/Desktop/castilloespinoza_juan.pdf)

Chiang, M. (2014) Estilo de liderazgo y creencias organizacionales en la satisfacción laboral de la Administración Pública de Chile. Rescatado el 20 de septiembre del 2017 de, <http://bit.ly/2CdLmxk>

Cuadra, A. y Veloso, C. (2007) Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. Rescatado el 19 de septiembre del 2017 de, <http://bit.ly/2ygo6xm>

Cuadra, A. y Veloso, C. (2010) Grado De Supervisión Como Variable Moderadora Entre Liderazgo Y Satisfacción, Motivación Y Clima Organizacional. Rescatado el 20 de septiembre del 2017 de, <http://bit.ly/2kKbcEE>

Destino Negocio (2015) ¿Por qué surge la insatisfacción laboral y cómo se maneja?. Rescatado el 12 de septiembre del 2017 de, <http://bit.ly/2C3JHcR>

Flores, V. y Saavedra, N. (2008) Satisfacción y Clima laboral en el personal de la Empresa Computer Phone Center Srl De La Ciudad De Piura, año 2008. Rescatado el 20 de septiembre del 2017 de, <http://bit.ly/2hDIQZc>

Garate, V. (2015) Estilo De Liderazgo Y Satisfacción Laboral En El Club Campestre Puma De Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015. Rescatado el 12 de agosto del 2017 de, <http://bit.ly/2g3Uhrk>



- Gestión (2014) El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. Rescatado el 20 de septiembre del 2017 de, <http://bit.ly/2hEsyOe>
- Mino, M. (2014) Liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables financieras y administrativas de la universidad católica los angeles de chimbote - 2014. Rescatado el 12 de septiembre del 2017 de, <http://bit.ly/2ypDQfZ>
- Peñarreta, D. (2014) La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja. Rescatado el 12 de agosto del 2017 de, <http://bit.ly/2C1s7X5>
- Perú.com (2012) El 92% de los peruanos está descontento con su trabajo, revela encuesta laboral. rescatado el 12 de septiembre del 2017 de, <http://bit.ly/2o5ouxk>
- Pingo, G. (2017) Estilo De Liderazgo Y Satisfacción Laboral. Caso: Agencia Paita Caja Piura, Año 2016. Rescatado el 20 de septiembre del 2017 de, <http://bit.ly/2xAFz6g>
- Posadas, D. (2016) El liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castilla - Piura 2015. Rescatado el 11 de septiembre del 2017 de, <http://bit.ly/2gypO5h>
- Quin, Y. (2016) Estilos De Liderazgo Y Compromiso Organizacional En Los Colaboradores De Una Entidad Pública, Nuevo Chimbote. Rescatado el 11 de noviembre del 2017 de, <http://bit.ly/2zaUaoe>
- Verdesoto, A. y Suárez, F. (2015) El estilo de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores. Rescatado el 19 de septiembre del 2017 de, <http://bit.ly/2z2Hzkj>
- Zurita, R. (2010). Satisfacción laboral: ventaja en la vida y en la empresa. Empresa de gestión estratégica aplicada. Recuperado de: <http://bit.ly/2hDDDiz>

# **A N E X O S**

## ANEXOS

## Anexo 01

## ESCALA DE LIDERAZGO

**INSTRUCCIONES:** En la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas de su jefe, usted debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10. Recuerde que si se acerca totalmente a la conducta el puntaje sería 10 puntos mientras que si no se acerca en nada a la conducta el puntaje es 1, el puntaje 5 indica que la conducta lo manifiesta de vez en cuando. Los extremos 2, 3, 4 son puntajes que se alejan de la conducta, mientras que los otros extremos 6, 7, 8, 9 se acercan a la conducta.

[illegible]



23. ¿Eres resentido?										
24. ¿Aceptas todo lo de los demás?										

## ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Edad: ..... **Sexo:**                      **Área de trabajo:**.....

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

1.	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.				
2.	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.				
3.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				
4.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.				
5.	Me siento mal con lo que gano.				
6.	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".				
7.	Me siento útil con la labor que realizo.				
8.	El ambiente donde trabajo es confortable.				
9.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.				
10.	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.				
11.	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.				
12.	Me disgusta mi horario.				



	13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
	14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
	15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
	16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
	17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
	18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
	19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
	20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
	21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
	22. Me gusta el trabajo que realizo.					
	23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
	24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
	25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
	26. Me gusta la actividad que realizo.					
	27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

### Anexo 03

#### **MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION**

Titulo	Problema general	Objetivo	Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Técnicas	Instrumento
“Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Empresa Privada de la Ciudad de Piura”	¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura?	Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura.	Liderazgo	El líder no se define solamente al tipo o interés del grupo, sino también en función a formas de conducción personal del grupo y como logra establecer un clima organizacional Egoavil, J (2003)	La variable Liderazgo será medida a través de la Escala de liderazgo organizacional, la cual consta de 24 ítems, los que responden a las categorías: Bajo, Tendencia Bajo,	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Generativo</li> <li>▪ Punitivo</li> <li>▪ Generativo nutritivo</li> <li>▪ Racional</li> <li>▪ Emotivo Libre</li> <li>▪ Emotivo Dócil</li> <li>▪ Emotivo Indócil</li> </ul>	Observación directa Evaluación Encuesta	Escala de Liderazgo Organizacional- ELO

			Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo, la actitud generalizada ante el trabajo, basado en las creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. (Sonia Palma, 2006).	La variable satisfacción laboral será medida con la escala de SL- SPC que consta de 27 ítems los que responden a las categorías: muy insatisfecho, insatisfecho, promedio, satisfecho, y	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Significación de la Tarea</li> <li>▪ Condiciones de Trabajo</li> <li>▪ Reconocimiento personal</li> <li>▪ Beneficios económicos</li> </ul>		Satisfacción Laboral SL- SPC
--	--	--	----------------------	---	--	---	--	------------------------------